

CAI
HR- 2002
I51
v.12
**Information on
LABOUR STANDARDS**

12 SEXUAL HARASSMENT

Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards)

Division XV.1 of Part III of the *Canada Labour Code* establishes an employee's right to employment free of sexual harassment and requires employers to take positive action to prevent sexual harassment in the work place.

The following questions and answers will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the *Code*. It is available from any Labour Program office of Human Resources Development Canada and on the HRDC website.

1. What is sexual harassment?

The *Code* defines sexual harassment as any conduct, comment, gesture, or contact of a sexual nature that is likely to cause offence or humiliation to any employee or that might, on reasonable grounds, be perceived by that employee as placing a condition of a sexual nature on employment or on any opportunity for training or promotion.

2. Who is entitled to protection from sexual harassment?

Under the *Canada Labour Code*, every employee is entitled to employment free of sexual harassment.

3. What are the employer's responsibilities for the prevention of sexual harassment?

Employers are required to make every reasonable effort to ensure that no employee is subjected to sexual harassment. Every employer, after consulting with employees or their representatives, must issue a policy on sexual harassment. The policy must contain at least the following items:

- a) a definition of sexual harassment that is substantially the same as the one in the *Code*;
- b) a statement to the effect that every employee is entitled to employment free of sexual harassment;



-
- c) a statement to the effect that the employer will make every reasonable effort to ensure that no employee is subjected to sexual harassment;
 - d) a statement to the effect that the employer will take disciplinary measures against any person under his or her direction who subjects any employee to sexual harassment;
 - e) a statement explaining how complaints of sexual harassment may be brought to the attention of the employer;
 - f) a statement to the effect that the employer will not disclose the name of the complainant or the circumstances related to the complaint to any person unless disclosure is necessary for the purposes of investigating the complaint or taking disciplinary measures in relation to the complaint;
 - g) an explanation of the employee's right to make a complaint under the *Canadian Human Rights Act*.

4. How should employers inform employees about the sexual harassment policy?

Every employer shall post, and keep posted, copies of the sexual harassment policy where they are likely to be seen by employees.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards), the *Canada Labour Standards Regulations*, and relevant amendments.

Additional copies of this publication can be obtained from:
Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage, Phase IV, Level 0
Gatineau, Quebec
K1A 0J9

Fax (819) 953-7260
www.hrdc-drhc.gc.ca

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2002
Cat. No. MP43-345/12-2002
ISBN 0-662-66806-5

c) l'affirmation de l'engagement de l'employeur à veiller, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel;

d) une disposition sur les mesures disciplinaires qui seront prises contre tout employé qui se sera rendu coupable de harcèlement sexuel;

e) les modalités à suivre pour le saisir des plaintes de harcèlement sexuel;

f) une déclaration établissant que l'anonymat des plaignants sera préservé, et que les circonstances entourant la plainte ne seront pas divulguées, à moins qu'il ne devienne nécessaire de le faire pour enquêter sur la plainte ou pour prendre des mesures disciplinaires relatives à la plainte;

g) des renseignements portant sur le droit des employés de déposer des plaintes en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

4. Quelles mesures les employeurs devraient-ils prendre pour bien faire connaître aux employés leur politique en matière de harcèlement sexuel?

Les employeurs doivent afficher en permanence, bien en vue, des copies de cette politique dans le lieu de travail.

Ce feuillet est publié à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail* ainsi que leurs modifications.

Pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, veuillez vous adresser au :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260
www.hrdc-drrhc.gc.ca/

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2002
N° de catalogue MP43-345/12-2002
ISBN 0-662-66806-5

12 HARCÈLEMENT SEXUEL

LES NORMES DU TRAVAIL

Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail)

La section XV.1 de la partie III du *Code canadien du travail* établit le droit des personnes à un emploi exempt de harcèlement sexuel et exige de l'employeur qu'il prenne des mesures concrètes pour faire en sorte que ce droit soit respecté.

Les paragraphes suivants visent à répondre aux questions que les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser sur le sujet. Le feuillet n° 1 de la présente série décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Pour obtenir ce feuillet, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada ou consulter le site Web de DRHC.

1. Qu'entend-on par « harcèlement sexuel » ?

Selon le *Code*, le harcèlement sexuel se définit comme tout comportement, propos, geste ou contact d'ordre sexuel qui est de nature à offenser ou à humilier toute personne occupant un emploi ou qui peut pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

2. Qui a droit à la protection contre le harcèlement sexuel ?

En vertu du *Code*, tous les employés ont droit à un emploi exempt de harcèlement sexuel.

3. Quelles sont les responsabilités de l'employeur en matière de prévention du harcèlement sexuel ?

L'employeur doit veiller, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel. Il doit, après avoir consulté les employés ou leurs représentants, établir et distribuer une politique de harcèlement sexuel qui comportera notamment les éléments suivants :

- a) une définition du harcèlement sexuel qui soit, pour l'essentiel, identique à celle du *Code*;
- b) une déclaration établissant le droit de tous les employés de travailler dans un milieu qui est exempt de harcèlement sexuel;